

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit,
§§ 133, 157, 626; ZPO § 139

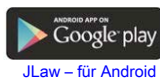
Leitsatz: Ist eine Altersversorgung für den Fall zugesagt, daß der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr im Betrieb des Arbeitgebers vollendet, und scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Altersgrenze nach etwas mehr als 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aus eigenem Verlangen aus, so verfällt sein Versorgungsanspruch; eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft hat er nicht erworben.

Aktenzeichen: 3 AZR 33/73

Urteil des BAG vom 23. November 1973 LAG Düsseldorf (Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



3_AZR_33/73

2 Sa 200/72 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
23. November 1973

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 1973 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger und den Richter Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Helmschrott und Engel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. November 1972 - 2 Sa 200/72 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



Tatbestand:

Der Beklagte ist der Fachverband von 14 privaten Bau-sparkassen in der Bundesrepublik. Im Jahre 1970 beschäftigte er in der B Geschäftsstelle durchschnittlich 10 Ange-stellte.

Der Kläger ist Volljurist und trat am 1. Oktober 1960 als Referent für Rechts- und Steuerfragen in die Dienste des Beklagten. Nachdem er am 31. Oktober 1963 ausgeschieden war, um in der Finanzverwaltung tätig zu sein, trat er am 1. Februar 1964 erneut in die Dienste des Beklagten. Nach dem Anstellungsvertrag vom 31. Dezember 1967/24. Januar 1968 war maßgeblicher Zeitpunkt für den Beginn des Anstellungsverhältnisses der 1. Oktober 1960. In § 3 dieses Vertrages heißt es:

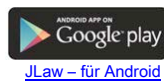
"Über die von dem Verband gewährte Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung besteht eine besondere Vereinbarung, die wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages ist."

Eine schriftliche Versorgungszusage hat der Kläger indessen nicht erhalten. Eine im Jahre 1964 dem Kläger mündlich gegebene Versorgungszusage hatte zum Inhalt, daß dem Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder im Invaliditätsfall vom Verband eine monatliche Rente von - in der Endstufe - 1.200,-- DM gezahlt werden sollte. Zur Abdeckung dieser Versorgungszusage schloß der Beklagte am 30. Dezember 1964 rückwirkend per 1. Juni 1964 bei der H Lebensversicherung auf das Leben des Klägers (einschließlich Invaliditätsschutz) die Lebensversicherung Nr. 536641-02 mit einer Versicherungssumme von 98.000,--DM ab. Bezugsberechtigt aus dieser Rückdeckungsversicherung war allein der Beklagte. Im Versicherungsfall sollten die Ansprüche aus der Versicherung die Versorgungsansprüche des Klägers gegen den Beklagten inhaltlich ausfüllen.

Zum selben Zeitpunkt schloß der Beklagte zu Gunsten des Klägers eine zweite Lebensversicherung bei der H Lebensversicherung ab. Aus dieser Lebensversicherung Nr. 536641-01 über eine Versicherungssumme von 90.000,--DM war der Kläger unmittelbar berechtigt. Sie wurde ihm im Jahre



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

1968 vom Beklagten zum Zwecke der Befreiung von der Rentenversicherungsspflicht übertragen.

Die dem Kläger gegebene Versorgungszusage sollte sich im übrigen nach einer dem Mitarbeiter C erteilten Versorgungszusage richten. Auch zu Gunsten von Herrn C hatte der Beklagte eine Lebensversicherung abgeschlossen, aus der Herr C bezugsberechtigt war; daneben hatte Herr C eine Versorgungszusage mit Rückdeckungsversicherung, aus der der Beklagte anspruchsberechtigt war. In der Herrn C erteilten Versorgungszusage vom 13. März 1961 heißt es:

- "3) Sollten Sie vor Eintritt des Versicherungsfalles aus unseren Diensten ausscheiden, so erlischt Ihr Anspruch auf Weiterführung der Versicherung zu 1) durch uns sowie Ihr Versorgungsanspruch zu 2). In diesem Falle stehen Ihnen also nur die Rechte eines Bezugsberechtigten aus der Versicherung zu 1), die auf den Zeitpunkt Ihres Ausscheidens bei uns gekündigt wird, zu. Darüber hinaus haben Sie, falls nicht das Dienstverhältnis von uns unter den Voraussetzungen von Ziff. 4) oder von Ihnen selbst aufgelöst wird, Anspruch auf Abtretung unserer Ansprüche aus der Versicherung zu 2).
- 4) Der Verband behält sich vor, die Ansprüche auf die Versicherungsleistungen zu 1) und die Versorgungsleistungen zu 2) zu kürzen oder aufzuheben, wenn Sie Handlungen begehen sollten, die in grober Weise gegen Ihre uns gegenüber bestehende Treuepflicht verstoßen oder uns zu Ihrer fristlosen Entlassung berechtigen würden."

In der Folgezeit hat der Kläger, in den Jahren 1967 und 1969, dem Beklagten Entwürfe einer vertraglichen Regelung vorgelegt, die in der Versorgungsfrage für ihn günstiger waren; diese Entwürfe sind jedoch nicht Vertrag geworden.

Am 25. November 1970 bat der Kläger den Geschäftsführer des Beklagten um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1970. Am 27. November 1970 teilte dieser dem Kläger das Einverständnis des Vorstandes mit. Demgemäß schied der damals 41 Jahre alte Kläger mit Ablauf des Jahres 1970 aus den Diensten des Beklagten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



1964 eine Altersversorgung nach den Bedingungen zugesagt, wie sie mit dem Mitarbeiter C vorgesehen waren. Zu einer offenbar geplanten schriftlichen Festlegung für den Fall des Klägers ist es nach dem insoweit unwidersprochenen Vortrag des Beklagten deshalb nicht gekommen, weil die vom Kläger hierfür vorgelegten Entwürfe aus den Jahren 1967 und 1969 weiter gingen, als der Beklagte es zubilligen wollte. In beiden Entwürfen war vorgesehen, daß die Rechte und Pflichten aus der Versicherung Nr. 536641-02 auf den Kläger übergehen sollten, falls das Anstellungsverhältnis aus Gründen aufgelöst wurde, die dieser nicht zu vertreten hatte. Diese Entwürfe sind jedoch nicht Vertragsinhalt geworden, so daß nach wie vor die im Fall von Herrn C vereinbarten Bedingungen auch für den Kläger maßgeblich blieben.

Die Revision meint, der Kläger könne nicht auf ein Versorgungsversprechen verwiesen werden, das Jahre vorher ein anderer erhalten habe. Die dem Kläger mündlich erteilte Zusage habe nur den Rahmen abgesteckt; sie sage nichts über ein vorzeitiges Ausscheiden des Klägers, das er nicht zu vertreten habe. Insoweit komme eine ergänzende Auslegung in Betracht.

Dies ist nicht richtig. Eine Versorgungszusage ist an keine Form gebunden. Sie kann auch mündlich gegeben werden, und zwar auch in der Form, daß auf die Bedingungen eines anderen Vertrages verwiesen wird. Es könnte zudem dem Kläger nichts helfen, wenn die Herrn C gegebene Zusage für ihn nicht verbindlich wäre. Eine dann etwa angebrachte ergänzende Vertragsauslegung könnte nicht dazu führen, daß eben die Regelung für maßgeblich erachtet würde, über die die Parteien verhandelt haben, die jedoch der Beklagte weder dem Kläger noch seinem Mitarbeiter C zugestanden hat.

2. Nach der somit auch für den Kläger maßgeblichen Regelung in der Versorgungszusage von Herr C könnte der Kläger nur dann die Übertragung der strittigen Versicherung verlangen,



wenn der Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgelöst hätte, ohne daß der Kläger durch eine grobe Treupflichtverletzung ihm hierzu einen Grund gegeben hätte. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Der Kläger hat selbst die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt.

3. Das Landesarbeitsgericht ist darüber hinaus unter ergänzender Vertragsauslegung davon ausgegangen, daß der Kläger auch dann einen Anspruch auf Übertragung der Versicherung hätte, wenn er selbst das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Beklagten zu vertretenden wichtigen Grund gelöst hätte. Es hat jedoch einen wichtigen Grund verneint, weil dasjenige, was der Kläger hierzu vorgetragen habe, nicht für die Annahme ausreiche, der Beklagte habe dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht. Die hiergegen vorgebrachten Rügen der Revision sind nicht begründet.

a) Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger zunächst vorgetragen, der Beklagte habe ihm bei seinem zehnjährigen Dienstjubiläum eine Jubiläumszuwendung vorenthalten, die er glaubte beanspruchen zu können. Im angefochtenen Urteil ist ausgeführt, daß dem Kläger die Zuwendung nicht zugestanden habe. Jedenfalls könne dem Beklagten ein Schuldvorwurf nicht gemacht werden; das Bestehen dieses Anspruchs sei zumindest zweifelhaft gewesen. Hiergegen hat die Revision nichts vorgebracht.

b) Der Kläger beklagt sich auch darüber, daß der Hauptgeschäftsführer des Beklagten die vom Kläger angeführten Gründe für eine erstrebte Gehaltserhöhung um 1.000,--DM nicht vollständig in der Vorstandssitzung vom 29. Juni 1970 vorgetragen habe. Das Landesarbeitsgericht sagt mit Recht, daß der Kläger dies nicht habe verlangen können. Ob und in welchem Umfang es ihm zweckmäßig schien, die Gehaltswünsche des Klägers in der Vorstandssitzung zur Diskussion zu stellen, mußte dem Ermessen des Hauptgeschäftsführers überlassen bleiben. Auf die zwischen den Parteien strittige Frage, was der Hauptgeschäftsführer zu diesem Punkt in der Vorstandssitzung tatsächlich vorgetragen hat, kommt es deshalb nicht an.



c) Der Kläger hat weiter vorgebracht, der Beklagte habe die schriftliche Ausgestaltung der Versorgungszusage mehr als sechs Jahre hinausgeschoben. Das Landesarbeitsgericht weist mit Recht darauf hin, daß der Kläger nicht nur eine schriftliche Fixierung, sondern eine Verbesserung der mündlichen Zusage von 1964 erreichen wollte. Auf eine solche Verbesserung hatte der Kläger ebenfalls keinen Anspruch. Im übrigen hätte er - wenn wirklich dieser Punkt für ihn so entscheidend war - dem Beklagten einen entsprechenden Hinweis geben müssen, bevor er um Beendigung des Arbeitsverhältnisses bat.

d) Ferner spielt ein vom Kläger verfaßtes Rechtsgutachten eine Rolle, zu dem der Hauptgeschäftsführer des Beklagten eine Stellungnahme abgegeben hat. Das Landesarbeitsgericht hat an dieser bei den Akten befindlichen Stellungnahme mit Recht nichts zu beanstanden gefunden.

e) Schließlich hatte der Kläger noch vorgebracht, das Betriebsklima in der B Geschäftsstelle sei infolge von Spannungen, die durch das Verhalten des Hauptgeschäftsführers des Beklagten aufgetreten seien, schlecht gewesen.

In diesem Zusammenhang beanstandet die Revision, daß das Landesarbeitsgericht die vom Kläger als Zeuginnen angebotenen früheren Sekretärinnen des Beklagten nicht gehört hat. Diese Sekretärinnen hatte der Kläger zum Beweis dafür genannt, daß sie wegen Differenzen mit dem Geschäftsführer des Beklagten bzw. mit der Sekretärin, Frau R , ausgeschieden seien. Er hat jedoch nicht vorgetragen, inwiefern etwaige Differenzen der Sekretärinnen mit dem Geschäftsführer oder einer anderen Angestellten für ihn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht haben sollen.

Die Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht hätte gemäß § 139 ZPO einen Hinweis geben müssen, wenn es den Vortrag des Klägers nicht für ausreichend erachtete, ist nicht begründet. Die Revision hätte hierzu darlegen müssen, welche Frage das Gericht hätte stellen müssen, was die Zeuginnen darauf geantwortet hätten und welche Folgerungen sich daraus für die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Klageforderung ergeben hätten. Die bloße Andeutung, die Zeuginnen hätten Einzelheiten über das Betriebsklima bei dem Beklagten mitteilen können, reicht nicht aus.

Entsprechendes gilt für die Rüge, das Berufungsgericht hätte die Herren C und K als Zeugen hören müssen.

f) Insgesamt ergibt die sehr sorgfältige und umfassende Würdigung des Parteivortrages zur Frage des wichtigen Grundes zu rechtlichen Beanstandungen keinen Anlaß. Entgegen der Meinung der Revision war das Berufungsgericht nicht verpflichtet, das persönliche Erscheinen der Parteien anzuordnen; ob es dies für zweckmäßig hielt, stand allein in seinem Ermessen.

II.

Die Rechtsgrundsätze aus dem Urteil des Senats vom 10. März 1972, AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt (auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) können die Klageforderung nicht rechtfertigen.

1. In diesem Urteil hat der Senat im Wege der Rechtsfortbildung entschieden, daß einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt. Daraus kann der Kläger zu seinen Gunsten deshalb nichts herleiten, weil er auch bei Einrechnung der Unterbrechung vom 1. November 1963 bis zum 31. Januar 1964 nur etwas über 10 Jahre in den Diensten des Beklagten gestanden hat.

2. Der Kläger möchte berücksichtigt wissen, daß er wegen seiner akademischen Ausbildung erst im Alter von 30 Jahren ins Erwerbsleben habe eintreten können; bei seinem Ausscheiden sei er - ebenso wie der Arbeitnehmer in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall - 41 Jahre alt gewesen und habe damit 30 % seines Berufslebens vollendet gehabt.



Hierauf kann es indessen nicht entscheidend ankommen. Es ist richtig, daß demjenigen für den Erwerb einer angemessenen Altersversorgung weniger Zeit verbleibt, der eine lange Berufsausbildung genossen hat. Das geltende Recht gibt jedoch keine Grundlage, um diesen Umstand bei der Frage nach der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft zu berücksichtigen.

3. Der Senat sieht sich zur Zeit auch nicht in der Lage, im Wege weiterer richterlicher Rechtsfortbildung schon nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft anzunehmen (ebenso Urteil vom 8. Dezember 1972 - 3 AZR 203/72 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 4 a der Gründe]).

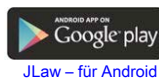
a) Seit dem Urteil vom 10. März 1972 haben sich die Dinge weiterentwickelt. Im September 1973 hat die Bundesregierung dem Bundesrat den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zugeleitet (Bundesratsdrucksache 590/73). Nach § 1 Abs. 1 dieses Entwurfs soll eine Versorgungsanwartschaft auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles dann nicht verfallen, wenn in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 15 Jahre zurückliegt.

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zu der Vorlage vom 9. November 1973 dem Entwurf im Grundsatz zugestimmt und eine Reihe von Änderungen und Ergänzungen angeregt. Er hat insbesondere die Bundesregierung gebeten, zu prüfen, ob die 15-jährige Dauer der Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft ermäßigt werden kann.

Im Bereich des Gesetzgebers ist somit die Lage völlig anders, als sie es bei Verkündung des Urteils vom 10. März

1972 war. Im März 1972 war von einer arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelung noch keine Rede. Die damals diskutierte steuerrechtliche Regelung hatte die gesetzgebenden Körperschaften noch nicht erreicht. Es gab nur einen ohne jede Beteiligung des Parlaments erstellten Referentenentwurf. Vor allem aber brachte der damals erörterte steuerrechtliche Entwurf keine Lösung des arbeitsrechtlichen Problems, wie in dem Urteil vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt zu A III 4 der Gründe) näher dargelegt ist. (Hierzu insbes. auch von Arnim, BB 1972, 1411.)

b) Wenn ein gesetzgeberisches Vorhaben greifbare Formen angenommen hat, dürfen die Gerichte der beabsichtigten gesetzlichen Maßnahme in aller Regel nicht durch richterliche Rechtsfortbildung vorgreifen, sondern sie sind nach der verfassungsrechtlichen Funktionsteilung zur Zurückhaltung verpflichtet (vgl. Robert Fischer, Die Weiterbildung des Rechts durch die Rechtsprechung, 1971, S. 36; Larenz, NJW 1965, 1 [3] und Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., S. 401, der eine richterliche Rechtsfortbildung anscheinend für schlechthin unzulässig hält, wenn mit einem alsbaldigen Eingreifen des Gesetzgebers zu rechnen ist; in anderem Zusammenhang auch die Urteile des Senats AP Nr. 27 zu § 74 HGB [zu I 2 b der Gründe] und AP Nr. 29 zu § 74 HGB [zu I 2 der Gründe]). Auch das Bundesverfassungsgericht geht offenbar davon aus, daß regelmäßig die richterliche Rechtsfortbildung zurückstehen muß, wenn eine gesetzliche Regelung vorbereitet wird. In seinem Beschluß vom 14. Februar 1973 zur Rechtsprechung der Zivilgerichte über den Schadenersatz bei immateriellen Schäden wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes hat das Bundesverfassungsgericht ausgesprochen, dem Richter sei kein Vorwurf zu machen, wenn er zu der Überzeugung gelange, er dürfe nicht im Vertrauen auf eine noch ganz ungewisse künftige Intervention des Gesetzgebers formale Gesetzestreue auch um den Preis einer erheblichen Einbuße an Gerechtigkeit im Einzelfall üben (JZ 1973, 662 [667, zu C IV 3 der Gründe]).



c) Die allgemeine Diskussion zur Frage der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften in den gesetzgebenden Körperschaften sowie den Parteien und Verbänden bewegt sich zur Zeit in einem Rahmen zwischen 20, 15 und 10 bis zu 5 Jahren. Wie die gesetzgeberische Entscheidung ausfallen wird, läßt sich nicht voraussagen. Der Senat geriete in Gefahr, die Rechtsprechung in einen Widerspruch zu einem künftigen Gesetz zu bringen, wenn er über die bisherige Rechtsprechung hinaus ginge. Diese Gefahr liegt um so näher, als damit gerechnet werden muß, daß das Gesetz - wie es der Regierungsentwurf vorsieht - nur mit Wirkung für die Zukunft in Kraft treten und es für die Vergangenheit bei dem bisherigen Rechtszustand belassen wird. Ein solcher Widerspruch müßte die Einheit und Kontinuität der Rechtsordnung gefährden.

4. Eine Weiterbildung der Rechtsgrundsätze des Urteils vom 10. März 1972 in dem vom Kläger gewünschten Sinn ist dem Senat mithin verwehrt.

Der Kläger kann nicht für sich in Anspruch nehmen, daß dadurch ein unerträglicher Rechtsnotstand eintrete. Immerhin sieht der Regierungsentwurf es als tragbar an, daß Versorgungsanwartschaften erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren unverfallbar werden. Dem Kläger ist zudem die Bezugsberechtigung aus der Versicherung 536641-01 geblieben. Er hatte zudem bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses den vollen Versicherungsschutz einschließlich Invaliditätsschutz.

5. Im übrigen könnte der Kläger, selbst wenn seine Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverfallbar gewesen wäre, allenfalls die Aufrechterhaltung der Anwartschaft, aber nicht die Übertragung der Lebensversicherung verlangen, die der Beklagte zur Rückdeckung seiner Versorgungszusage abgeschlossen hat. Im Fall des Urteils AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt war die Situation deshalb anders, weil die damalige Beklagte sich in Liquidation befand und es außer der Übertragung der Lebensversicherung keinen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 12 -

anderen sinnvollen Weg gab, dem damaligen Kläger die bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erworbene Versorgungsanwartschaft zu sichern.

III.

Nach allem haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Helmschrott

Engel

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

